

C.A. de Concepción

rtp

Concepción, dieciséis de febrero de dos mil veintitrés.

VISTO:

En estos autos RIT O-485-2022, seguidos ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, caratulados “Ruiz con Servicio de Salud Talcahuano”, por sentencia de cuatro de agosto de dos mil veintidós, se rechazó la excepción de prescripción y también la demanda indemnizatoria, con costas.

En contra de este fallo el demandante dedujo recurso de nulidad, fundado en la causal contemplada en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo.

Declarado admisible el arbitrio, se escuchó a los abogados que en su oportunidad concurrieron a la vista de la causa.

CONSIDERANDO:

1°.- Que el recurrente de nulidad, esgrimiendo la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, afirma que el fallo en examen ha infringido “la regla de la lógica de la suficiente, conforme a la cual todo juicio para ser verdadero necesita de una razón suficiente, y de las máximas de la experiencia”.

Sostiene que el juez del grado estimó erróneamente que las diversas destinaciones del actor no son constitutivas de acoso laboral sino que una forma de proteger al trabajador y que el Director del Servicio no intervino en la destinación al CESFAM de Lirquén. Considera que estas conclusiones carecen de todo sustento fáctico y que resulta evidente que la destinación no es un mecanismo protector sino que una forma de castigo. Respecto al traslado al CESFAM de Lirquén señala que estas decisiones son tomadas por el Director General del Servicio por más que aparezca que se hizo a instancias de la Directora de Personal, la



que siendo subordinada está claro que actúa a instancias de su jefatura.

Argumenta que tampoco es efectivo que al demandante se le hayan asignado funciones específicas, careciendo de fundamento lógico esta conclusión y que el único responsable del conflicto con Fenpruss es el demandado.

Desde otro punto de vista, considera vulneradas las máximas de la experiencia porque no hay duda que si se traslada a una persona a una labor en la que no tiene calificación, su desempeño requerirá un esfuerzo adicional, de manera que el hecho de destinar al actor a la Unidad de Abastecimiento es sin duda un hostigamiento. Estima que es una máxima de la experiencia que un trabajador que es objeto de reiterados cambios está siendo objeto de acoso laboral.

Finalmente, estima que se infringe el principio de razón suficiente cuando se señala que la enfermedad del actor fue calificada como común sin analizar los antecedentes que tuvo a la vista la ACHS, los que no permiten arribar a esa conclusión.

Concluye indicando que si se hubiese respetado el principio de razón suficiente, el tribunal habría dado por establecido el acoso laboral del que fue víctima el actor y hubiese acogido la demanda.

2°.- Que a fin de resolver la impugnación al fallo, es preciso consignar que son hechos relevantes establecidos en la sentencia, los siguientes:

a) El demandante don Cristián Ruiz Zenteno ingresó al Servicio de Salud Talcahuano el 1 de julio de 2014 en virtud de un contrato de prestaciones servicios profesionales a honorarios como Asesor del Departamento de Gestión Hospitalaria;



b) A partir del mes de marzo del 2016 se le asignó el cargo de jefatura de Relaciones Laborales del Servicio, en el cual se le mejoró la remuneración asimilándola a un grado 13. Ese mismo año pasa a calidad a contrata;

c) En el mes de marzo de 2018 asume como Director del Servicio de Salud Talcahuano don Carlos Vera Bugueño como consecuencia del cambio de gobierno de la presidenta doña Michelle Bachelet a don Sebastián Piñera;

d) En el mes de septiembre de 2018 el demandante es destinado al Cesfam de Lirquén, que estaba a cargo de la directora Marisel Peña;

e) En el mes de abril de 2020 es destinado al área de abastecimiento del Hospital Higuera, siendo su jefa directa de Unidad de Insumos No Clínicos doña Karina Cartes y la jefa del área doña Johana Silva;

f) En el año 2021 presentó licencias médicas.

g) Mientras estaba con licencia médica, el subdirector del Hospital Higuera solicitó no renovar su comisión de servicios indicando como razón el mal desempeño;

h) El demandante presentó su renuncia que hizo efectiva a contar del 1 septiembre de 2021.

3°.-Que con estos antecedentes fácticos, el tribunal del grado concluyó “que la destinación del demandante en comisión de servicios al Cesfam de Lirquén no puede considerarse un acto de hostigamiento, menoscabo o maltrato laboral. Por el contrario, tenía por objeto o finalidad protegerlo y fue gestionado por la subdirectora de personas Tatiana Martínez que le solicitó a la directora del Cesfam que lo aceptara para evitar que fuera desvinculado. Era una persona que se desempeñaba en una



función de confianza del Director del Servicio anterior como jefe de relaciones laborales y representante ante los gremios”.

4°.- Que cabe subrayar, como reiteradamente ha sostenido esta Corte, que la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo concierne a la revisión de las razones que sustentan la motivación probatoria y la consecuente fijación de los hechos que se han tenido por demostrados, cuando en esa actividad se cometen yerros que importan contrariar los parámetros de la lógica, de la técnica, de los conocimientos científicos o de las reglas de experiencia. Es decir, de lo que se trata es de controlar que las denominadas razones probatorias explicitadas por el sentenciador respeten esos lineamientos o directrices.

Que de lo señalado precedentemente se sigue entonces que la labor del recurrente consiste en precisar las razones que reprueba y, enseguida, demostrar cómo y por qué, las mismas contrarían estos lineamientos.

5°.-Que según el recurrente, el sentenciador vulneró el principio de razón suficiente, pero no desarrolla tal imputación de manera coherente y, más aún, mezcla este elemento lógico con otros como las máximas de la experiencia, identificando como tales meras opiniones, y cuestionando la valoración que el tribunal realiza de los diferentes medios probatorios.

Así las cosas, el recurso de nulidad intentado no cumple las exigencias formales de un arbitrio de derecho estricto, y sus argumentaciones constituyen más bien una discrepancia acerca de la manera en que el juez del grado valoró la prueba, aspecto que no puede ser abordado por medio de este tipo de recursos.

6°.-Que así las cosas, y pese a no compartir esta Corte los razonamientos y conclusiones del juez de primer grado, lo cierto



es que el fallo examinado, si bien presenta un déficit argumentativo, no incurre en el vicio anulatorio que se denuncia.

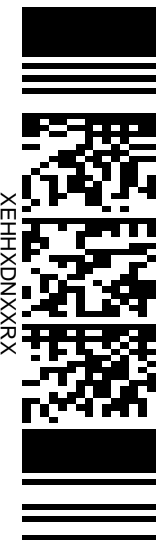
Por estas consideraciones el recurso de nulidad no puede prosperar.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 481 y 482 del Código del Trabajo, se rechaza, sin costas, el recurso de nulidad deducido por la parte demandante contra la sentencia de cuatro de agosto de dos mil veintidós, dictada en los autos RIT O-485-2022 del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción.

Regístrese y comuníquese.

Redactó la ministra Nancy Bluck Bahamondes, quien no firma, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y al acuerdo, por encontrarse haciendo uso de feriado legal. Asimismo no firma el ministro suplente Cristian Gutiérrez Lecaros, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y al acuerdo, en razón de haber cesado en su suplencia y retornado a su tribunal de origen.

NºLaboral - Cobranza-597-2022.



Proveído por el Señor Presidente de la Primera Sala de la Corte de Apelaciones de Concepción.

En Concepcion, a dieciséis de febrero de dos mil veintitrés, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.  
A contar del 11 de Septiembre de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>.